Bruno Adler

Et si je supportais mieux les cons !

Personnalités difficiles mode d'emploi

Sous la direction de Stéphanie Brouard
et Fabrice Daverio

© Groupe Eyrolles, 2012
ISBN : 978-2-212-55459-5

EYROLLES

Chapitre 1

Typologie des cons

Dans ce premier chapitre, vous verrez comment distinguer les « cons » et identifier l'impact qu'ils ont sur vous dans différentes situations. Cela vous aidera pour, ensuite, face à eux, choisir les tactiques les plus appropriées.

© Groupe Eyrolles

Nadine, consultante pétillante, a été confrontée au début de sa carrière à un doublon de petits chefs qui auraient pu avoir sa peau. La relation avec son collègue Guy était des meilleures jusqu'à ce qu'il devienne son manager. Il s'est alors comporté avec elle et l'une de ses collègues en véritable harceleur, cherchant toute occasion pour les dévaloriser et les prendre en défaut. La collègue a craqué en remettant sa démission. Nadine a tenu le coup.

Un jour, à la suite d'une opération chirurgicale programmée de longue date et dont elle avait prévenu Guy, elle arrive – comme prévu – sur son lieu de travail en béquille. « Guy le petit chef », suspicieux, exige de lire le compte rendu de son opération chirurgicale. Nadine refuse de le lui remettre, car son arrêt de travail et son certificat de l'hôpital sont suffisants. « Guy le petit chef » commence alors un travail de dénigrement, en faisant courir des bruits au sein de l'entreprise : « L'opération de Nadine était en fait une opération de chirurgie esthétique », « Nadine n'est pas fiable, réfléchissez-y à deux fois avant de travailler avec elle ». Puis il alerte son propre manager et le DRH sur le manque de fiabilité de Nadine. Le N + 2, sans vérifier, entame aussitôt une procédure de séparation. Le DRH, plus lucide, identifie qu'il n'a aucun argument valable pour se séparer d'elle et réalise ce que Nadine a enduré en silence. Il la reçoit, entend ses griefs, mais aussi sa ferme volonté de ne plus travailler avec son N + 1. Il s'intéresse alors de plus près à Guy et se rend compte des dégâts qu'il occasionne sur son équipe. Le DRH prend les mesures

© Groupe Eyrolles

nécessaires, en conservant le meilleur élément des deux pour l'entreprise : Nadine. Il y a parfois une justice sur terre, surtout lorsqu'une « victime » a les nerfs solides et sait faire reconnaître ses droits.

Si j'ai cessé de voir pendant près de vingt ans Nounours, un homme particulièrement social, souriant, toujours prêt à rendre service, c'est à cause d'un micro-événement qui m'a mis hors de moi le jour de mon mariage. Très tendu par l'événement, je n'avais pas prêté attention à la proposition de mon « ami » de nous affecter sa fille de deux ans comme petite fille d'honneur. Ce n'est qu'à la fin de la cérémonie que j'ai découvert ce qu'il en était. Les chers parents poussaient à tour de rôle leur progéniture sous nos pas, retardant considérablement la sortie de l'église. Sur les photos de mariage, un œil averti remarquera le sourire de circonstance de la mariée et devinera peut-être la tension du marié, prêt à shooter l'innocente pour tracer sa route. Mais, finalement, quel est le plus « con » des deux ? Est-ce le jovial père de famille qui veut participer à un rituel festif, ou le jeune marié stressé qui veut rester le héros de la fête ? La réponse se trouve dans la maxime bien connue : « On est toujours le con d'un autre ! »

© Groupe Eyrolles

Vu et entendu lors d'un repas de famille

Tu sais qu'il y a « con » et « con » ?

Et tu fais comment pour les distinguer ?

Ben, il y a les gentils concons, les sales cons, les vrais cons, les gros cons... Tu vois, ce n'est pas pareil.

Et toi, tu te situes où ?

© Groupe Eyrolles

Les clés pour changer

Pour cesser de perdre la face, le moral, la santé ou de dépenser de l'énergie inutilement, je vous propose de commencer par prendre un temps de réflexion afin de classer les différents « cons » que vous avez pu rencontrer, ou que vous côtoyez encore. Cet exercice de classement permet de prendre conscience de leur réel niveau de nuisance.

LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE CONS

Bien que l'anonyme « Tonvoisin Debureau », auteur de *Travailler avec des cons*[1], considère leur classement comme impossible, je vous proposerai de distinguer les cons pour faciliter votre choix dans la bonne conduite à adopter parmi les approches décrites dans les chapitres suivants.

À l'instar de Robert Sutton, auteur du très sérieux *Objectif zéro sale con*[2], ou du héros de Carl Aderhold dans son délectable roman *Mort aux cons*[3], sachez reconnaître les nuisibles **« courants »** en leur attribuant le label de « cons certifiés ». Les personnes manifestant un comportement désagréable de façon **« occasionnelle »** seront alors considérées comme des « cons ponctuels ». Vous pourrez ensuite subdiviser ces deux catégories en fonction de propriétés particulières…

1. Tonvoisin Debureau, *Travailler avec des cons*, Éditions Privé, 2007.
2. Robert Sutton, *Objectif zéro sale con*, Pocket, 2012.
3. Carl Aderhold, *Mort aux cons*, Le Livre de Poche, 2009.

© Groupe Eyrolles

À noter : les catégories de cons

- Les **COCEPU** sont les cons certifiés puissants. Ils cherchent à vous dévaloriser ou vous font blocage en considérant qu'ils ont du pouvoir sur vous.
- Les **COCEPE** sont les cons certifiés pervers. Ils vous manipulent pour vous utiliser ou vous détruire.
- Les **COPOIN** sont les cons ponctuels inconnus. Anonymes, ils ont ponctuellement une attitude que vous trouvez polluante.
- Les **COPOCO** sont les cons ponctuels connus. Ce sont des personnes avec lesquelles vous entretenez habituellement de bonnes relations, mais qui vont révéler occasionnellement un comportement qui vous est désagréable.

Les cons certifiés puissants (COCEPU)

Dans « COCEPU », la désignation de « puissants » correspond à l'**intention** d'avoir du pouvoir sur l'autre. Cette qualification ne suppose pas systématiquement qu'ils en aient la capacité ou le droit. Pour servir leur volonté de pouvoir, les COCEPU cherchent à diminuer et contrôler leurs interlocuteurs. Vous les reconnaîtrez par leurs comportements répétés à user de la dévalorisation, de la menace ou à vous faire obstacle.

Apprenez à distinguer les COCEPU +, qui ont un réel pouvoir, et les COCEPU -, dont la capacité à nuire est limitée. Leur puissance dépend plus de l'effet qu'ils produisent sur vous, que de la légitimité de leur pouvoir.

Robert Sutton site le cas de Steve Jobs, dont on peut dire qu'il avait réellement du pouvoir, du fait de sa position dans son entreprise, mais aussi de son talent personnel. S'il existe quelques COCEPU + dont le génie et le charisme font tolérer les comportements

© Groupe Eyrolles

« désagréables », vous rencontrerez plus souvent des COCEPU - qui abusent de leur position dominante ou sont aveuglés par leur vision du monde. Ce sont des managers mal assurés dans leur autorité, des experts incapables de se remettre en cause, des employés coincés dans un cadre figé… au final, des personnes qui ont peur de perdre la face ou sont tétanisées par le changement. Vous aurez aussi, dans cette catégorie, des individus dénués de tout sens humain, motivés par leurs résultats ou leur seul intérêt personnel.

La recherche continuelle de performance, dans le contexte d'un rythme financier de plus en plus rapide, inadapté aux cycles de changement humains, est à l'origine de la déshumanisation des entreprises. Ainsi, bon nombre de COCEPU ont été nommés à des postes clés pour pressurer leurs collaborateurs, ou sont devenus tels par crainte de perdre leur emploi.

Face aux COCEPU tyrans, prenez conscience du pouvoir réel qu'ils ont sur vous. Vous pourrez ensuite déterminer une stratégie adaptée qui vous permettra de quitter ou d'affronter les situations difficiles.

Face aux COCEPU bloquants, vous aurez intérêt à accepter les situations figées ou à chercher avec votre interlocuteur des solutions acceptables. Vous y parviendrez d'autant plus aisément que vous saurez maîtriser vos nerfs et rester lucide en maintenant un mode de communication ouvert et constructif.

Les cons certifiés pervers (COCEPE)

Le COCEPE est redoutable par sa capacité à créer tout d'abord une relation agréable, puis, progressivement, à faire croire à sa victime qu'elle est nulle et a besoin de lui. La perversité tient à son habilité à manipuler, associée à son grand plaisir à diminuer l'autre. C'est le champion de la mauvaise foi, il pratique le mensonge avec un tel aplomb qu'il est difficile de le contrer.

© Groupe Eyrolles

Les pervers narcissiques sont certainement les pires. Il est impossible de les raisonner, car ils sont convaincus de leur supériorité, et souvent inconscients de leur perversité. On les nomme aussi les « vampires affectifs » car, dans les relations sentimentales, ils sont capables de faire des dégâts irréparables, et mêmes fatals. Ils sont à fuir assurément.

Vous pourrez éventuellement combattre ou maîtriser ceux qui n'ont pas cette pathologie en faisant appel à des alliés puissants ou en vous appuyant sur des éléments factuels.

Quel que soit le niveau du COCEPE, la toute première étape consiste à prendre conscience de sa manipulation. Ce n'est pas évident pendant la phase de séduction, et difficile dans la phase d'aliénation, la tension qu'il génère ne permettant plus d'avoir la lucidité de retrouver un niveau de confiance en soi indispensable pour récupérer son indépendance.

Les cons ponctuels inconnus (COPOIN)

Vous croisez les COPOIN dans des situations de tension qui déclenchent, chez les humains, des comportements primaires. Ce phénomène s'observe particulièrement dans le contexte de la circulation automobile. Peut-être avez-vous déjà été confronté à eux dans des circonstances qui les conduisent à un comportement désagréable, ce qui ne veut pas dire qu'ils soient systématiquement agressifs ou humiliants. Vous-même, vous êtes-vous surpris à vous laisser aller à des colères exagérées ? Vous considérez-vous pour autant comme un « con certifié » ?

Vis-à-vis des COPOIN, le lâcher prise semble des plus sages ; inutile de gaspiller de l'énergie face à des personnes que vous ne reverrez jamais et dont la nuisance réside essentiellement dans le fait que votre ego ait été touché.

© Groupe Eyrolles

Les cons ponctuels connus (COPOCO)

Lors d'une circonstance particulière, ils vont révéler un comportement qui déclenche chez vous une gêne. Cela vous surprend d'autant plus qu'habituellement vous entretenez des rapports courtois ou même amicaux avec eux.

Attention : ne pas confondre une personne avec son comportement

Notre faculté à donner plus d'importance à un événement désagréable qu'à des situations neutres ou agréables nous empêche de mettre équitablement en balance les aspects positifs et négatifs d'une relation. Ainsi, nous risquons de coller une étiquette négative sur une personne, du fait d'un de ses comportements mal perçu.

Vous pouvez atténuer cette perception en considérant globalement votre interlocuteur, et vous rappeler la qualité de la relation telle que vous la vivez habituellement.

Le principe de base, dans ce cas, est d'accepter l'imperfection humaine. Ainsi vous sera-t-il possible de tolérer certains comportements de personnes que vous appréciez par ailleurs. Cela ne vous empêchera pas de signifier votre malaise, vous serez peut-être entendu si vous ne le formulez pas sous forme d'un reproche. Et vous pourrez conserver de bonnes relations avec des interlocuteurs « courants » en vous évitant de rompre trop spontanément une communication habituellement fluide.

L'histoire de « Nounours » en introduction illustre combien un événement sans grande conséquence peut créer une regrettable rupture. Elle me permet aujourd'hui d'être plus mesuré dans mon attitude face à des déconvenues amicales. Je me rends compte que, dans la majorité des cas, les comportements qui me causent un désagrément sont dus à de la maladresse ou à un état de stress de l'une ou l'autre des personnes concernées.

© Groupe Eyrolles

LA PERCEPTION QU'ON EN A…

Souvenez-vous d'événements majeurs liés à des « cons ». Vous pourrez ainsi vous rappeler ce que vous avez ressenti ou pensé alors. Vous aurez certainement eu un jugement spontané négatif à l'égard de l'autre ; ce n'est qu'une perception, ce n'est pas la réalité de la personne.

Cette perception peut être faussée. Par exemple, lors d'une altercation, les personnes qui vous font obstacle n'ont pas obligatoirement une intention mauvaise à votre égard. Il se peut que vous ayez des objectifs contradictoires qui génèrent des tensions. Par exemple, le responsable d'un service après-vente devra suivre des procédures pour accepter le retour d'une marchandise, ou un responsable financier ne pourra accorder des conditions de règlement non sécurisées. Enfreindre les règles suppose pour eux de prendre le risque d'être mal noté ou, même, d'être exclu de leur poste. Cette contrainte ne leur permet pas de répondre favorablement à la requête d'un demandeur, lequel n'assumera pas les conséquences d'un manquement au respect des règles.

Attention : sous tension, plus d'attention

Une forte tension bloque les capacités de réflexion et déclenche des réactions de fuite, d'attaque ou d'inhibition (voir *Éloge de la fuite*[4] d'Henri Laborit).

L'impression du moment peut donc être guidée par un réflexe inapproprié de survie, plutôt que par un raisonnement construit.

© Groupe Eyrolles

4. Henri Laborit, *Éloge de la fuite*, Gallimard, 1985.

La perception de nuisance peut, bien évidemment, être juste, surtout lorsque les comportements sont récurrents. Cependant, elle peut être exagérée par rapport au réel pouvoir de nuire.

QUELLE EST LEUR INTENTION ?

Faites les gros yeux comme Monsieur Bouillon (du *Petit Nicolas* de Sempé) et demandez à un enfant qui vient de faire une bêtise de s'expliquer. Vous aurez sûrement l'impression qu'il vous raconte des bobards ou nie la situation, votre pensée passera de : « Je veux savoir » à : « Est-ce qu'il se fout de ma gueule ? » Cette perception n'est qu'un reflet de l'échange vu par vous-même. L'intention de l'autre n'est pas systématiquement contre vous, elle est le plus souvent tournée vers lui-même. Ainsi l'intention réelle du gamin est-elle ici de se sortir le plus indemne possible de la situation.

Une certaine prise de distance par rapport à la situation vous permettra d'envisager des hypothèses sur les intentions de l'autre, pour adopter ensuite l'une des approches décrites plus loin avec plus de chances de réussite.

Pour autant, il y a parfois de vraies intentions nuisibles. Vous pourrez donc repérer les volontés de dominer ou de manipuler de la part de vos cons ponctuels ou certifiés.

QUELLE EST MA RÉACTION ?

Relevez votre réaction au moment du conflit et notez le type de rapport qui s'est alors instauré entre vous et le « con ». Quelle était la volonté de chacun ? Être gagnant, au détriment de l'autre ? Cela peut conduire à des parties sanglantes… Chacun veut gagner en

© Groupe Eyrolles

faisant perdre l'autre, et le résultat est perdant/perdant, alors qu'il était possible de trouver une issue gagnant/gagnant.

Bien évidemment, nous avons aussi à faire face à d'autres espèces de « cons » dont les intentions sont objectivement nuisibles. Lorsque nous sommes régulièrement à leur contact, nous développons des stratégies de défense : la fuite, l'attaque, la soumission, attitudes qui se révèlent pour nous, à terme, nocives et dévalorisantes. Vous trouverez dans les chapitres suivants les stratégies à mener pour ne plus être démuni ou déprimé face à de tels individus.

MA LISTE « BEST-OF CONS »

Pour analyser les cas difficiles, je vous propose de tirer parti de votre expérience en dressant la liste des personnes qui ont occasionné ou occasionnent en vous un sentiment désagréable avec l'outil « Best-of cons ». Vous reporterez tout d'abord le nom des personnes qui vous rabaissent, vous agressent, vous bloquent, vous dévalorisent, ou l'ont fait par le passé. Vous indiquerez ensuite les éléments qui vous permettront de distinguer ce qui s'est joué entre vous et votre interlocuteur. Enfin, après avoir laissé « reposer » cette liste et lu cet ouvrage jusqu'à la fin, enrichi par les méthodes exposées, vous pourrez revenir compléter les dernières colonnes de votre liste « Best-of cons ».

© Groupe Eyrolles

Mon « Best-of cons »

Alias	Catégories	Événements	Ma perception. Je me sens…	L'intention de l'autre	Ma réaction	Jeux[5]	Choix possible
Rigoletto	COCEPU +	Signez, c'est un ordre !	Forcé	Dominer	Combattre –	G/P	Éviter
Petit cochon	COCEPU -	Contrat cassé	Dégagé	Gérer	Combattre +	P/G	Combattre
Machiavel	COCEPE	Assemblée OPA	Diminué	Dominer	Combattre –	G/P	Éviter
Motard ravi	COPOIN	Couloir de bus, vision rétro	Pris en flagrant délit	Sécuriser	Éviter –	G/G	Maîtriser
Blondie	COPOCO	Annonce absence	Dévalorisé	S'affirmer	Combattre –	P/P	Éviter

5. G signifie « gagnant » et P « perdant ».

© Groupe Eyrolles

Exercice

COMMENT REMPLIR LA LISTE « BEST-OF CONS » ?

Alias : par prudence, mais aussi par jeu, inventez des alias pour représenter vos nominés. Vous vous éviterez ainsi des ennuis évidents, au cas où votre liste viendrait à être découverte.

Catégories : en reprenant les catégories décrites plus haut, distinguez les COCEPU (cons certifiés puissants), les COCEPE (cons certifiés pervers), les COPOIN (cons ponctuels inconnus) et les COPOCO (cons ponctuels connus).

Événements : clarifiez ici les circonstances particulières qui vous font penser que cette personne a droit à son titre.

Votre perception : quel sentiment de gêne ce « con » a-t-il occasionné en vous (obstacles, abus, domination, dévalorisation, aliénation, manipulation, ignorance, humiliation, peur…) ?

L'intention de l'autre : quel est, d'après vous, le but qui a conduit à ce comportement (dominer, gagner, s'affirmer, faire appliquer un règlement, se distraire, être aimé, aider, avancer…) ?

Votre réaction : quelle a été votre réaction (en mettant un « - » si celle-ci ne vous paraît plus adéquate avec le recul) ?

Jeu : quel type d'interaction s'est mis en place ? Par exemple G/G (l'autre est gagnant/vous êtes gagnant). Vous aurez aussi G/P, P/G, P/P.

Choix possible : quelle stratégie auriez-vous dû appliquer ou serait-il plus approprié d'adopter ? (Pour répondre à cette question, lire préalablement les chapitres suivants.)

© Groupe Eyrolles

Nadine pourrait classer son « petit chef » Guy dans la catégorie des COCEPU en relevant la cascade d'événements vécus, à compter de l'épisode de la béquille. Sa perception fut de la colère, alimentée par une impression de dévalorisation et d'indifférence. L'intention de Guy était certainement de renvoyer sa collaboratrice. Sur le moment, celle-ci a réagi en exprimant de la colère. Ils furent donc confrontés à un scénario classique de dominant/dominé, chacun voulant gagner sur l'autre (gagnant/perdant contre gagnant/perdant). Dans un second temps, Nadine s'est affirmée auprès du DRH. Ainsi, elle pourrait classer son « petit chef » Guy de la manière suivante :

Alias	**Catégories**	**Événements**	**Ma perception. Je me sens…**	**L'intention de l'autre**	**Ma réaction**	**Jeu**	**Choix possible**
Ptichef	COCE-PU +	Harcè-lement, fausses rumeurs	En colère, déva-lorisée, ignorée	S'affir-mer	Com-battre -	G/P	Com-battre

© Groupe Eyrolles

ALERTE À LA CONTAGION

Le premier exemple introduit, à savoir Rigoletto, illustre des situations que nous retrouvons malheureusement de plus en plus souvent dans le milieu professionnel, car la loi de la performance absolue conduit des individus normaux à se comporter en harceleurs « bêtes et méchants », lesquels peuvent être relayés par le même type de personnages, par contagion ou par solidarité.

Si Robert Sutton s'est intéressé au principe de la mise en place d'une politique « zéro sale con dans les entreprises », c'est parce qu'il a pris conscience du risque de contamination que peut déclencher une seule personne nuisible dans une équipe qui fonctionne bien. Vous en trouverez une amusante illustration dans l'album d'Asterix *La Zizanie*, dans lequel César envoie un émissaire trouble semer la pagaille dans le célèbre village gaulois. Vous l'avez peut-être constaté au sein d'une entreprise, d'une famille ou d'une association : un seul élément peut rapidement casser des liens solides.

Donc, alerte à la contagion : prendre conscience des cons qui vous entourent vous aide aussi à vous prévenir du risque d'être contaminé.

© Groupe Eyrolles

D'accord/pas d'accord

À TROP VOULOIR CATÉGORISER LES AUTRES, ON RISQUE DE TOMBER DANS LE STÉRÉOTYPE ET DE DEVENIR ALORS UN PEU CON SOI-MÊME

Un con est un con, c'est déjà une catégorie. On ne va pas non plus le ranger dans des sous-catégories !

En même temps, classifier peut permettre de prendre du recul et de changer de regard sur les personnes et les situations…

Et pourquoi changer ?

Le pouvoir des COCEPU que vous côtoyez est-il aussi puissant que vous le croyez ? Avez-vous bien conscience de votre propre pouvoir ? Avez-vous fait le tour des personnes puissantes qui pourraient vous soutenir ? Comme l'écrit Robert Sutton, *« la différence entre le comportement d'une personne face aux puissants et son comportement face aux faibles est la meilleure mesure du caractère humain*[6] *»*.

6. Robert Sutton, *Objectif zéro sale con*, *op. cit.*

© Groupe Eyrolles

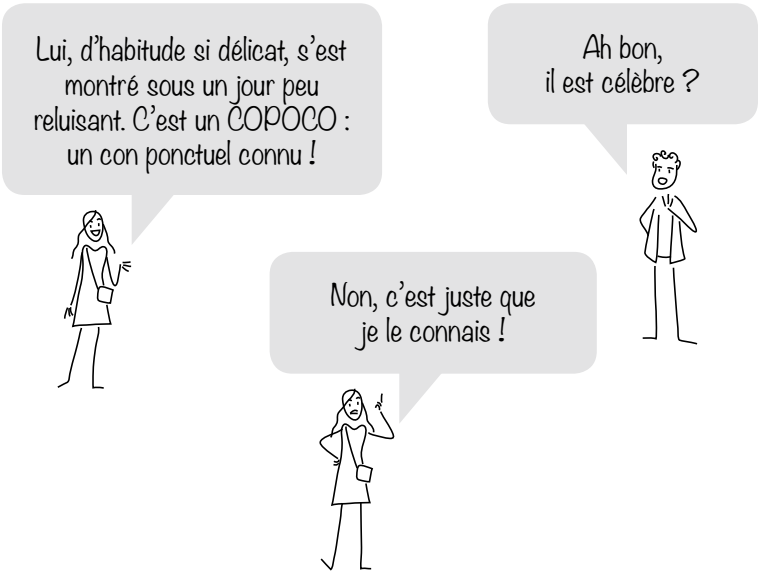
Lorsque vous êtes sous le joug d'un COCEPE, ne pensez-vous pas, au fond, que vous valez mieux que l'image qu'il veut vous renvoyer de vous-même ? N'existe-t-il pas de solutions pour sortir de cet état de dépendance toxique ?

Interrogez-vous sur vos COPOCO, vous vous souviendrez probablement de personnes avec qui vous avez rompu. Faites la balance entre ce que vous avez gagné et ce que vous avez perdu : seriez-vous prêt à tous les rejeter ? Dans l'exemple de « Nounours », en ne voulant plus le voir, j'ai créé des situations délicates au sein d'un cercle d'amis soudés. Je regrette aujourd'hui d'avoir semé puis entretenu le trouble si longtemps.

Vous aimez peut-être vous livrer à quelques joutes verbales, ou même physiques, avec des COPOIN. En agissant ainsi, pris de contagion, vous risquez de vous retrouver dans la liste « Best-of cons » de votre adversaire, mais aussi dans celle des témoins, car de telles scènes paraissent souvent puériles aux yeux de ceux qui conservent le goût des rapports humains « civilisés ». Souvenez-vous alors de l'état de tension que vous viviez ensuite et faisiez subir à votre entourage. Cela en valait-il vraiment la peine ?

Pour répondre à ces questions et à bien d'autres sur les cons qui vous nuisent, prenez du recul, essayez de changer votre regard sur les autres et sur vous-même. Cela vous ouvrira sans doute les yeux sur des solutions que vous ne pouviez voir, faute de n'avoir pas analysé froidement les situations désagréables.

© Groupe Eyrolles


Lui, d'habitude si délicat, s'est montré sous un jour peu reluisant. C'est un COPOCO : un con ponctuel connu !
Ah bon, il est célèbre ?
Non, c'est juste que je le connais !

Essayez quand même

En dressant votre liste des cons, vous considérerez différemment vos lauréats. Dans certains cas, vos réactions vous sembleront inappropriées. Votre jugement restera le même, surtout vis-à-vis de ceux qui persistent à vous nuire, mais vous pourrez alors changer votre vision sur la façon de les appréhender. Dans tous les cas, ce petit retour dans le passé vous aidera à y voir plus clair sur les autres, sur vous-même, mais aussi sur la bonne manière de gérer les situations désagréables.

© Groupe Eyrolles

À noter

Pour approfondir la catégorie des « sales cons certifiés », vous pouvez lire l'introduction de Robert Sutton dans son livre *Objectif zéro sale con*[7]. Profitez-en pour lire aussi, p. 155, les principales leçons pour être un sale con efficace.

Vous pouvez faire le test ARSE (Asshole Rating Self-Exam), toujours de Robert Sutton, pour vous situer en tant que « sale con certifié » sur http://electricpulp.com/guykawasaki/arse/.

Pour en savoir plus sur les pervers narcissiques, consultez les sites http://victimes-de-pervers-narcissiques.blogspot.com/ et http://pervertus.skynetblogs.be/.

Enfin, pour compléter l'ouvrage *Travailler avec des cons*[8] et voir son auteur anonyme sortir de l'ombre, visionnez l'excellente émission de la télévision suisse RTS « Travailler avec des cons : mode d'emploi » sur http://www.youtube.com/watch?v=3ZIlWssfucU. Vous y trouverez également des saynètes d'illustration distrayantes sur la classification des cons et, en bonus, dix clés amusantes pour gérer les cons.

Pro/perso

Votre grille « Best-of cons » peut comporter aussi bien des personnes rencontrées dans le cadre personnel que professionnel. L'étude que vous en retirerez vous rendra certainement plus lucide sur les autres, mais également sur vous-même.

© Groupe Eyrolles

7. *Idem*.
8. Tonvoisin Debureau, *Travailler avec des cons*, *op. cit.*

Quel que soit votre domaine, vous aurez à réagir face à des « cons ponctuels » qui peuvent être évités et des « cons certifiés » qui ne peuvent l'être. Faites un choix de réponse raisonné en vous concentrant sur ce qui est le plus important pour vous et votre entourage aimé.

Tel l'un de mes amis qui m'a dit un jour : « Mon beau-père est vraiment un gros con. Pour rien au monde je ne le fréquenterais s'il n'avait pas épousé ma mère. Mais je lui reconnais une grande qualité : il la supporte tous les jours. » « On ne choisit pas sa famille », comme dit la chanson.

© Groupe Eyrolles